



GABRIELA CORRÊA DE BESSA

**A POSSIBILIDADE DO AFASTAMENTO DA MODALIDADE
DE JUSTA CAUSA POR EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM
SERVIÇO**

**BRASÍLIA - DF
2013**

GABRIELA CORRÊA DE BESSA

**A POSSIBILIDADE DO AFASTAMENTO DA MODALIDADE
DE JUSTA CAUSA POR EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM
SERVIÇO**

Monografia apresentada como requisito para a
conclusão do curso de bacharelado em Direito
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais
do Centro Universitário de Brasília –
UniCEUB.

Orientador: Prof. Antonio Umberto de Souza
Junior

BRASÍLIA
2013

GABRIELA CORRÊA DE BESSA

**A POSSIBILIDADE DO AFASTAMENTO DA MODALIDADE
DE JUSTA CAUSA POR EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM
SERVIÇO**

Monografia apresentada como requisito para a
conclusão do curso de bacharelado em Direito
pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais
do Centro Universitário de Brasília –
UniCEUB.

Brasília, ____ de _____ de 2013

Banca Examinadora

Prof. Orientador

Prof. Examinador

Prof. Examinador

AGRADECIMENTO

Agradeço, primeiramente a meus pais, familiares e a minha madrastra, por serem minha maior motivação e inspiração na concretização desse sonho. Se cheguei até aqui foi porque eles caminharam lado a lado comigo. Esse sonho não seria possível sem vocês.

Agradeço aos meus amigos e namorado, por estarem ao meu lado; por me apoiarem e por acreditarem mim até mesmo quando eu não acreditei. Sou muito grata a todos eles.

Agradeço em especial ao meu pai, cuja sua eficiência, determinação e profissionalismo sempre foram fontes da minha admiração e perseverança na realização desse sonho.

Por fim, mas não menos importante, agradeço ao meu orientador, que confiou em mim para realização desse sonho, e por me permitir ter essa troca de experiência fantástica e enriquecedora para a minha vida e carreira.

RESUMO

O presente estudo tem por objeto apresentar a tendência jurisprudencial em afastar a modalidade de justa causa por embriaguez, uma vez que a Organização Mundial da Saúde determinou o alcoolismo como doença e, como tal, merece o devido tratamento. Para isso, analisamos os conceitos como de alcoolismo e alcoolista para que possamos fazer a diferença daqueles consumidores eventuais dos alcoolistas, sendo esse último o indivíduo considerado enfermo. A pura e simples ocorrência da embriaguez não enseja a prova do alcoolismo, para isso é necessário o seu diagnóstico. Em virtude disso, o presente estudo busca traçar uma linha do indivíduo alcoolista, tendo ele o direito ao auxílio-doença, com a estabilidade de emprego provisória, isso porque o alcoolista teria a manutenção de seu contrato de trabalho, após o término do seu tratamento.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho – Justa Causa – Embriaguez em serviço – Embriaguez Habitual – Alcoolismo – Interpretação – Auxílio Doença – Estabilidade

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

O estudo produzido terá por objetivo tratar da modalidade de justa causa, prevista no artigo 482, alínea “f”, da CLT, que trata da figura da justa causa diante da embriaguez habitual ou em serviço. Para o nosso estudo, a metodologia utilizada foi a abordagem dogmática mediante pesquisas na doutrina e jurisprudência. Dessa forma, tratar-se-á da embriaguez habitual como modalidade de justa causa e suas particularidades, uma vez que a Organização Mundial da Saúde considera o alcoolismo uma doença crônica.

Dessa forma, enquanto se tem a norma previsora de tal justa causa ainda vigente, em contraponto se percebe o entendimento apresentado pela Organização Mundial da Saúde no sentido de não ser adequado aplicar a modalidade de justa causa por embriaguez quando esta for considerada uma enfermidade.

Percebe-se, que ainda que se tenha o entendimento trazido pela Organização Mundial da Saúde, em considerar o alcoolismo uma doença e como qualquer outra doença crônica, deve ser o indivíduo alcoolista tratado como um enfermo, a norma prevista na CLT, em seu artigo 482, alínea “f”, permanece vigente, trazendo, assim, prejuízo àquele indivíduo alcoolista e, no vácuo de tal dicotomia entre direito e ciência, muita polêmica.

Desse modo, a visão dos juristas, muitas vezes, tem sido de acordo com o posicionamento da Organização Mundial da Saúde, o que acaba por afastar a previsão legal vislumbrada pelo comando normativo.

Nesta ótica, o primeiro capítulo tratará da enfermidade aqui estudada, buscando, assim, distinguir dentre os sujeitos acusados da embriaguez, no plano trabalhista, quais são acometidos por doença daqueles indivíduos que simplesmente ingerem a bebida em excesso. Ou seja, o propósito consiste em buscar a sutil diferença entre o sujeito alcoolista (que apresenta uma doença crônica) e o sujeito que consome álcool de forma excessiva. Neste norte, importante observar que o indivíduo alcoolista traz com ele características fundamentais para que seja possível se ter a certeza de seu diagnóstico. Sendo assim, serão abordadas a síndrome de dependência, a tolerância ao álcool e, ainda, a síndrome de abstinência, requisitos esses, pertinentes para uma melhor visualização do que é o alcoolista, como ele surge e, ainda, suas particularidades.

No segundo capítulo, a intenção é analisar o próprio artigo 482, alínea “f”, da CLT, apresentando, de uma forma geral, o sistema das justas causas no Direito do Trabalho, seus conceitos e requisitos e cogitando das diferenças entre a dispensa por justa causa na embriaguez habitual e na embriaguez em serviço. Dessa forma, será possível vislumbrar a correta e certa aplicabilidade da justa causa em nosso

ordenamento jurídico. Isso porque se devem observar os requisitos configuradores da dispensa motivada para que então não haja a reversão da justa causa.

No terceiro e último capítulo, tratar-se-á da evolução dentro da Justiça do Trabalho sobre o tema da embriaguez como justa causa, apresentando um novo olhar dos juristas acerca do tema. Será possível verificar em julgados recentes se a jurisprudência atual vem se inclinando, ou não, por uma visão mais humanista acerca do tema uma vez que, segundo a OMS, o indivíduo alcoolista é um enfermo e como tal merece o devido tratamento médico e não a punição de falta grave. Ainda, tratar-se-á dos efeitos da justa causa sobre o trabalhador.

Por fim, o foco do estudo passará pela verificação da possibilidade de se atribuir garantia de emprego ao indivíduo alcoolista pela vulnerabilidade de sua condição. Dessa forma, permite-se a ousadia de cogitar de que, sendo o alcoolismo uma doença, deva o trabalhador enfermo ser encaminhado à Previdência Social para o recebimento do auxílio-doença e, após a concessão de seu auxílio-doença, lhe seja reconhecida a estabilidade provisória uma vez que, ao retornar ao trabalho, terá mais segurança e autoconfiança e estará menos suscetível a situações que alimentem sua recaída.

1 ALCOOLISMO E ALCOOLISTA

Importante iniciar este capítulo entendendo melhor o surgimento da palavra “álcool”, ou seja, sua origem.

A palavra “álcool” tem origem no vocábulo árabe “alkul”, que nada mais é que a essência encontrada em diversas bebidas. Ainda, salienta-se como primorosa sua característica exclusiva de ser a única droga que tem classificação nutricional de alimento já que sua ingestão é bastante calórica.¹

Ressalta-se a sintonia que a excessiva ingestão de álcool tem com a embriaguez. Ora, o uso em excesso dessa droga leva o indivíduo ao estado de embriaguez, que é aquele em que a exagerada ingestão de álcool reduz sua capacidade de percepção e autodeterminação inerentes a ele.

1.1 Características do alcoolismo

A história da humanidade caminha lado a lado com a evolução das bebidas dentro das sociedades. É sabido que desde há muito tempo a bebida faz parte da realidade da sociedade. Elucida José Mauro Braz de Lima que, “deste modo, a bebida passa também a servir de marcante referência cultural e comunitária, representando, como produto nacional, valores e peculiaridades daquela região ou povoado”.²

Diante disso, observa-se que a bebida faz parte da realidade do ser humano há muitos séculos. É importante entender como esse produto que serve de meio de comércio e referência cultural passou a ser nocivo a certos indivíduos. Deste modo, passa-se a analisar melhor as características do alcoolismo.

A definição do que é alcoolismo é bastante complicada e traz muitas vezes conflitos a quem é leigo no assunto. Muito se confunde o alcoolista com aquele indivíduo que consome em excesso a bebida, por trazer consigo características semelhantes. A Organização Mundial da Saúde, adotou, em 1951, um conceito sobre os alcoólicos:

¹ SOUSA, Daniel Rezende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez nos tribunais trabalhistas**. Monografia de final de curso. Brasília: UniCEUB, 2011, p. 7. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 12. Abr. 2013.

² LIMA, José Mauro Braz de. **Algoologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública**. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 12/13.

“Os alcoólicos são consumidores excessivos cuja dependência do álcool é tal que apresentam quer uma perturbação mental identificável, quer perturbações que afectam a sua saúde física ou mental, as suas relações com os outros e o seu bom comportamento social e económico, quer ainda pródromos de perturbações desse género. Devem ser submetidos a tratamento”.³

“Ou seja, o conceito de alcoólico ou alcoolismo proposto pela Organização Mundial da Saúde (OMS) é muito parecido com o conceito sobre aqueles indivíduos que ingerem a bebida alcoólica de forma abusiva, entretanto sem manifestar a dependência pela droga, como analisa José Mauro Braz de Lima ao analisar os perfis do consumo de bebidas alcoólicas”.⁴

Observa-se como é sutil a diferença entre alcoolismo ao conceito daquele indivíduo que faz a ingestão da bebida em excesso:

“devemos acrescentar outro segmento da população referente àqueles que, não sendo dependentes, bebem de modo excessivo e freqüente (festas, reuniões com os amigos, comemorações, ou por problemas de ordem psicoativa), e que podem também apresentar problemas clínicos e/ou psiquiátricos, de maior ou menos gravidade, a depender de diversos fatores biopsicológicos”.⁵

Nota-se, a singela diferença entre o usuário abusivo do álcool do conceito de alcoólico apresentado pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Conclui-se que a característica chave do alcoolismo é a dependência que o indivíduo sofre diante do álcool, ou seja, o alcoolismo é uma doença crônica e necessita de tratamento. O indivíduo alcoólatra apresenta as mesmas características daquele que ingere o álcool em excesso, mas o alcoolista não consegue largar a bebida, é dependente dela e, com isso, acaba deteriorando a sua saúde, sua família, seu convívio social e, não menos importante, o trabalho.

Para entender melhor o conceito de alcoolismo, é necessário perceber que ele é um vício, ou seja, uma doença crônica que deve ser tratada assim.

Então, acredita-se que um dos fatores associados a esse fenômeno é a predisposição genética e em poucos casos se tem o fator do ambiente como sinalizador desse

³ BARNABÉ, Fernando. A problemática do alcoolismo. Disponível em: <<http://www.psicoastro.com/estudos/a-problematica-do-alcoolismo?pg=5>>. Acesso em 12. Abr. 2013, 12h37.

⁴ LIMA, José Mauro Braz de. **Algoologia**: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 54.

⁵ Ob. loc. cit..

fenômeno. É o que leciona Stéfano Gonçalves Jorge:

“Acredita-se que seja causado principalmente por predisposição genética, segundo achados mais recentes, e em menor parte pelo ambiente (mas as pesquisas e opiniões divergem muito sobre essa questão), não podendo ser considerado de modo algum falha de caráter. Mesmo sendo importante a quantidade do álcool ingerido, essa é uma consequência. Para definir uma pessoa como alcoólatra é mais significativo analisar o impacto do álcool na sua vida e se já tentou parar e não conseguiu”.⁶

Nesta ótica, portanto, claro e evidente que o importante não é verificar tão somente a ingestão abusiva do álcool e, sim, os impactos que tal substância tem sobre a vida do indivíduo quando este não consegue se livrar dela.

1.2 Tolerância ao Álcool

Como visto no capítulo anterior, o alcoolismo é uma doença, ou seja, a bebida gera naquele indivíduo alcoolista uma dependência a exigir tratamento.

Como José Mauro Braz de Lima elucidou, o alcoolista é diferente daquele indivíduo que ingere bebida abusivamente.⁷

Assim, o que mais importa para a caracterização desse indivíduo em ser diagnosticado como enfermo ou não é a dependência que a bebida gera nele, muito mais que a sua ingestão. Em tal contexto, a tolerância ao álcool é uma característica importantíssima para se averiguar a presença do alcoolismo ou não.

Ela está presente até mesmo naqueles indivíduos que ingerem de forma abusiva o álcool, mas não manifestam dependência e, por isso, ela vem a ser um dos estudos dentro dos elementos da dependência.⁸

Segundo Sérgio D. Seibel, “do ponto de vista clínico a tolerância se

⁶ JORGE, Stéfano Gonçalves. **Alcoolismo e abuso do álcool**. 2001. Disponível em: <<http://www.hepcentro.com.br/alcoolismo.htm>>. Acesso em: 12. Abr. 2013, 15h21.

⁷ LIMA, José Mauro Braz de. **Algoologia**: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 54.

⁸ CALHAU, Lélío Braga; DOUGLAS, William; DUQUE, Flávio Granado; KRYMCHANTOWSKI, Abouch. **Medicina legal**: à luz do direito penal e processual penal. Niterói: Impetus, 2005, p. 100 *apud* SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas**. Brasília: Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2011, p. 15. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 15. Abr. 2013, 16h38.

manifesta no fato de o dependente manter uma ingestão alcoólica e ir para o trabalho com uma alcoolemia que incapacitaria um bebedor que não tivesse desenvolvido tolerância”.⁹

Desta feita, verifica-se que a tolerância ao álcool é um dos fatores primordiais para a averiguação do distúrbio.

Além disso, conceitua Sérgio D. Siebel que existe a tolerância cruzada, que vem a ser aquela onde o efeito dessa tolerância ao álcool se estende a outras substâncias¹⁰. Sendo assim, o alcoolista passa a ter a tolerância ao álcool reduzida, em decorrência da sua dependência ao álcool. Ou seja, a contínua constatação desse quadro começa a se tornar comum, pois o alcoolista está com dependência tamanha que sua tolerância passa a ser baixa.

1.3 Síndrome de Dependência

Como já visto nos tópicos anteriores, o alcoolismo é caracterizado pela dependência que o individuo tem sobre o álcool. Dessa forma, é importante analisar melhor o elemento da dependência. Afinal, esta é ponte determinante para o alcoolismo. Ressalta-se, ainda, para maior compreensão da síndrome aqui abordada, que é importante identificar que a pessoa alcoolista é doente, ou seja, ela sofre com a ausência daquela substância e, com isso, o enfermo passa a se atingir fisicamente.

E mais: há de se frisar que a pessoa alcoolista sofre “preconceitos”, é rotulada muitas vezes como uma pessoa relapsa, vagabunda. Tal adjetivo é de longe inverídico e de mau tom uma vez que se nota aqui que a pessoa sofre de uma doença e que, portanto, é necessário que seja vista com olhares mais suaves e entender que, como qualquer individuo enfermo, necessita de tratamento.

Os conceitos adotados pelo DSM-VI (*Diagnost And Statical Manual Of Mental Disorders* – Sistema Oficial de Diagnostico da Associação Americana de Psiquiatria) e o do CDI-10 (Código Internacional de doenças) definem de forma semelhante os elementos presentes na dependência:

“A DSM-VI vê como característica da dependência a tolerância, abstinência, uso em grande escala e por período maior que o intencionado, desejo

⁹ SEIBEL, Sergio D. **Dependência de drogas**. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 2010, p. 122.

¹⁰ Ob. loc. cit..

persistente, tempo excessivo em atividades relacionadas a busca, uso e recuperação, reduzir ou acabar com as atividades rotineiras e uso continuado apesar do reconhecimento do problema psicológico. Já a CDI-10 vê a dependência quando da constatação de: senso de compulsão, dificuldades de controle do comportamento de consumo, estado de abstinência fisiológica ou uso de substância para aliviar a abstinência, abandono das atividades rotineiras, evidência de tolerância, uso de muito tempo buscando obter, usar e recuperar e persistência de uso apesar de consciência da nocividade do produto utilizado”.¹¹

Como mencionado anteriormente, é nítida a semelhança entre os elementos apresentados no DSM-VI e no CDI-10 vez que são observadas as mesmas “exigências” para a constatação da dependência nesses dois institutos.

“Entretanto, complementam GRIFFITH EDWARDS, E. JANE MARSHALL e CHRISTOPHER C.H. COOK que a dependência tem caráter personalíssimo, o que frágil somente a análise desses requisitos para constatação da dependência¹². Em virtude disso, eles afirmam:

Uma abordagem mecanicista ao diagnóstico da dependência é insuficiente. A tarefa diagnóstica não se completa quando definimos que a dependência está ‘presente’ ou ‘ausente’. A habilidade está em ser capaz de reconhecer as sutilezas de sintomatologia que revelarão não apenas se está condição está lá, mas, se existe o grau de seu desenvolvimento. O que também precisamos saber é como as manifestações da síndrome são moldadas pela personalidade, pelas influências ambientais ou por forças culturais. É a capacidade de reconhecer e compreender as variações sobre esses temas o que constitui a verdadeira arte”.¹³

Desta feita, compreende-se que é necessário analisar-se o meio aonde aquele indivíduo vive, suas particularidades e o grau de desenvolvimento da dependência, para então se diagnosticar se há a dependência ou apenas o uso em excesso do álcool. Como ponderam os mesmos autores supramencionados, “a dependência significa um relacionamento alterado entre a pessoa e sua forma de beber”¹⁴ ou seja, a dependência ao álcool não está caracterizada apenas pelo abuso do álcool, mas, sim, está caracterizada ao se beber como uma compulsão: o indivíduo começa a beber, muitas vezes, por muitas razões; entretanto, a dependência ocorre quando o bebedor ingere álcool de forma compulsiva por razões adicionais que se tornam

¹¹ SIEBEL, Sergio Dario; TOSCANO JUNIOR, Alfredo. **Dependência de drogas**. São Paulo: Atheneu, 2001, p. 37 *apud* SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas**. Brasília: Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2011, p. 09. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 15. Abr. 2013, 16h38

¹² COOK, Christopher C. H.; EDWARDS, Griffith; MARSHALL, E. Jane. **O tratamento do alcoolismo: um guia para profissionais de saúde**. Tradução de Maria Adriana Veríssimo Veronese. 3. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999, p. 39.

¹³ Ob. loc. cit..

¹⁴ Ob. loc. cit..

mais “intensas” que aquelas que o levaram à ingestão de álcool inicialmente. Torna-se assim, um comportamento de compulsão, ou seja, o indivíduo desenvolve um comportamento que se automantém.

Mauro Braz de Lima salienta que, para ser diagnosticada a dependência, deve ser levada em consideração a predisposição do indivíduo, ou seja, deve-se ter um cuidado em se identificarem o uso abusivo de álcool e o alcoolista: “dependência, como já definida, engloba grupos de pessoas com história de consumo abusivo geralmente há longo tempo, variando de grau e evolução conforme fatores de maior ou menor predisposição”¹⁵. E complementa que “vale observar que o uso abusivo difere da dependência pelo fato de que nesta ocorre síndrome da abstinência quando da suspensão da bebida”.¹⁶

Conclui-se, que a dependência possui elementos apresentado, como pelo DSM-VI e no CDI-10, que são os de caráter geral, e os de caráter pessoal. Como se pode perceber, os elementos apresentados pelo DSM-VI e no CDI-10 são aqueles onde se faz uma análise do indivíduo de forma geral de maneira objetiva e o indivíduo enquadrado, então, posteriormente, analisasse o indivíduo de forma pessoal, observando, assim, outros aspectos: sua predisposição, o meio onde vive suas particularidades. Para alcançar a existência ou não da dependência, é de suma importância observar a manifestação ou não da síndrome de abstinência no momento em que se suspende o álcool, pois este é fator determinante para a sua constatação.

1.3.1 Síndrome de abstinência

Como visto anteriormente, o alcoolista, diferentemente daquele indivíduo que apenas ingere o álcool de forma abusiva, torna-se ele dependente da bebida, ou seja, ele passa a ter um comportamento compulsivo em relação ao consumo do álcool. Diante disso, o fator relevante dentro da dependência que irá caracterizar o indivíduo como alcoolista ou não é a síndrome de abstinência.

A abstinência é um conceito bastante complexo também uma vez que todos seres humanos são suscetíveis a terem recaídas:

¹⁵ LIMA, José Mauro Braz de. **Alcoolologia**: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 55.

¹⁶ Ob. loc. cit...

“Dessa forma, a abstinência é um estado que o alcoolista se encontra e que apresenta dificuldades para enquadramento deste na categoria, por ser natural a ocorrência de recaídas e pelo fato dos sintomas ocorrerem de maneira branda, causando pouca incapacidade, assim, o processo de rotulação do enfermo como abstinência deva ocorrer com uma análise personalista do caso concreto”.¹⁷

Tem-se um rol bastante extenso de sintomas consoantes a síndrome de abstinência, sendo possível evidenciar tremores, náuseas, tinidos nos ouvidos, coceiras e câimbras¹⁸. São quatro os principais sintomas da síndrome de abstinência: tremor, náusea, sudorese e perturbação do humor.¹⁹

Sendo assim, esses sinais podem variar de intensidade conforme cada indivíduo. Importante, então, que se observe o aparecimento desses sintomas e de cada pequeno sinal que porventura com eles surja e, assim, possibilitar ter um melhor tratamento.²⁰

“Importante entender que o indivíduo vai em busca de mais bebida movido pela intenção de suprir essa abstinência, ou seja, com o desenvolvimento da doença cada vez mais fortemente o alcoolista busca ingerir álcool não mais por simples prazer e sim na busca de diminuir seu “sofrimento”, que é a “dor” que a chamada síndrome de abstinência causa no alcoolista”.²¹

“Observa-se, assim, que a síndrome da abstinência revela uma forte dependência do indivíduo em relação ao álcool e o quão grave ela é. Afinal, o alcoolista ultrapassa os seus limites psicológicos, atingindo agora um quadro clínico com efeitos totalmente físicos em decorrência da suspensão do álcool”.²²

1.4 Comportamento Social do Alcoolista

Como observado nos tópicos anteriores, o alcoolista é aquele indivíduo que tem como primor de sua característica a dependência. Indicou-se também como se dá o

¹⁷ VALIANT, George E. **A história natural do alcoolismo revistada**. Tradução de Bartira S. C. da Cunha e José Alaor dos Santos. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999. p. 185 in SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas**. Brasília: Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2011, p. 15. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 15. Abr. 2013, 16h38.

¹⁸ COOK, Christopher C. H.; EDWARDS, Griffith; MARSHALL, E. Jane. **O tratamento do alcoolismo: um guia para profissionais de saúde**. Tradução de Maria Adriana Veríssimo Veronese. 3. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999, p. 43.

¹⁹ Ob. loc. cit..

²⁰ Idem. **O tratamento do alcoolismo: um guia para profissionais de saúde**. 4. ed. Tradução de Amarilis Eugênia Fernandez Miazzi. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2005, p. 44.

²¹ Ob. loc. cit..

²² Ob. loc. cit..

diagnóstico correto de que o indivíduo é dependente e sofre da síndrome e, ainda, que para seu diagnóstico é fator primordial que se manifeste a abstinência.

Pois bem! Nesse tópico pretende-se analisar de uma forma geral como é o comportamento social do alcoolista, com foco maior no âmbito familiar e suas particularidades.

Cabe lembrar que o indivíduo é um ser social que convive em ambientes com outras pessoas e mantém uma relação social. Para tanto, cabe entender quais as consequências desse comportamento do indivíduo que irão ultrapassar a vida do enfermo, chegando a atingir a sua vida.

As consequências do comportamento social do alcoolista atingem várias esferas sociais, dentre elas a família, a economia e o ambiente de trabalho, entre muitas outras. Entretanto, para o presente estudo, focalizam-se apenas os efeitos sobre a família e o ambiente de trabalho.

Sabe-se que, em geral, a família é aquele vínculo mais próximo que o indivíduo possui em sua vida. Por exemplo, é em sua casa que ele tem seu momento de descanso, incluindo neles, em sua maioria, momentos de desfrute ao lazer. Diante disso, a consequência do alcoolismo dentro desse ambiente é de bastante impacto na vida social do indivíduo e daqueles que se relacionam com ele neste ambiente.

Em geral, ao tratar desse assunto, logo se associa a figura do indivíduo alcoolista ao pai ou à mãe daquele instituto familiar, sendo dada pouca “importância” aos filhos dessa relação como os agentes do beber. Temos então o ingresso da figura dos adolescentes como indivíduos alcoolistas.²³

No âmbito social em que vivemos, é nítido a qualquer um o avançado predomínio da bebida alcoólica, caracterizando, assim, cada vez mais a incidência de jovens alcoolistas. Discorrem Glitow e Peyser que, “nos seus esforços para atingir a maturidade e a independência e para elaborar suas próprias filosofias de vida, eles se rebelam contra a

²³ GITLOW, Stanley E.; PEYSER, Herbert S. **Alcoolismo**: um guia pratico de tratamento. Tradução: Beatriz Costa Pinto Zonari. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1991, p. 248.

maioria dos controles, estruturas ou autoridades externas”.²⁴

Conclui-se com isso que os jovens são grande alvo do álcool, ou seja, eles estão mais suscetíveis à ingestão exacerbada do álcool, se tornando assim um consumidor compulsivo de bebida alcoólica. Compreende-se, portanto, que o jovem, com isso, traz a crise para dentro da família com os mesmos efeitos terríveis que viriam se fosse o pai ou a mãe o agente alcoolista. Também importante a análise das consequências do alcoolismo no ambiente de trabalho. Este estudo do comportamento social do alcoolista dentro do ambiente de trabalho é o ponto mais importante para este estudo, considerando a demissão por justa causa.

Também importante a análise das consequências do alcoolismo no ambiente de trabalho. Este estudo do comportamento social do alcoolista dentro do ambiente de trabalho é o ponto mais importante para este estudo, considerando a demissão por justa causa.

Sabe-se que a bebida alcoólica é velha conhecida das civilizações no mundo. Com a Revolução Industrial, percebe-se um aumento em sua produção, tornando o álcool mais acessível e com menor custo. Esse crescimento continua durante o século XX, onde começam a ser notadas as consequências e os malefícios da ingestão abusiva do álcool, surgindo com isso uma das causas mais relevantes nos problemas de saúde e de segurança pública dos últimos tempos.²⁵

Diante desse cenário, o Brasil vem se mostrando um dos maiores produtores de bebidas alcoólicas e, não menos, um dos maiores consumidores²⁶. Ora, consequentemente com esse universo surgem os problemas advindos do abuso da bebida alcoólica dentro do país. Sendo assim, há tempos que os estudos sobre o assunto vêm mostrando a realidade assustadora desse problema dentro do ambiente de trabalho.²⁷

Em decorrência desses problemas ocasionados pela compulsividade pela substância alcoólica, vários países adotaram programas que visam ajudar o empregado e a empresa, conhecido como PAEE – Programas de Apoio ao Empregado e à Empresa²⁸. Em

²⁴ Ob. loc. cit..

²⁵ LIMA, José Mauro Braz de. **Alcoologia**: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 85.

²⁶ Ob. loc. cit..

²⁷ Ibidem, p. 94.

²⁸ Ob. loc. cit..

nosso país, há algumas empresas que adotam esse tipo de programa já motivados pelo mesmo motivo que os demais países.²⁹

Mauro Braz demonstra os impactos que o alcoolismo tem em vários aspectos sociais. Relata que estudos mostram que os trabalhadores alcoolistas, quando comparados com os não-alcoolistas, apresentam diferenças, tais como: faltam ao trabalho de 10 a 15 vezes mais, envolvem-se quatro vezes mais em acidentes de trabalho ou trânsito, tiram em média de quatro a cinco a seis vezes mais licenças médicas, aposentam-se 5 a 10 anos antes do tempo, têm 20% a 30% de queda de produtividade e, por consequência, ocorre a queda de produtos por defeito de fabricação por falta de atenção ou concentração.³⁰

Constata-se, então, que o indivíduo enfermo, que continua a exercer sua atividade normalmente, continuará contribuindo para o aumento dessas discrepâncias, apresentando risco a sua própria vida e às demais à sua volta uma vez que “40% das mortes e 47% dos ferimentos, estão relacionados ao abuso de bebidas alcoólicas”.³¹

Nota-se, então, que ocorrem acidentes de trabalho em virtude de um trabalhador com tal quadro de enfermidade com repercussão tamanha a ponto de poder prejudicar a imagem da própria empresa e prejuízos legais a ela.³²

Como Elucida Mauro Braz de Lima “Deve-se observar ainda, que ocasionalmente pode haver acidentes que acarretem prejuízos vultuosos, além do comprometimento da imagem da empresa e das consequências legais, como recentes notícias sobre grandes acidentes e suas repercussões no meio ambiente (p. ex., derramamento de óleo no Mar do Norte, da Exxon-Valdez/Alsken/EUA).³³

Em virtude do que foi pontuado acima, surge, em decorrência desses problemas ocasionados pela compulsividade pelo álcool, a tendência de implementação de programas nesse sentido. Vários países adotaram um programa que visa ajudar o empregado e a empresa, conhecido como PAEE (programas de apoio ao empregado e à empresa).

²⁹ Ibidem, p. 86.

³⁰ Ibidem, p. 89.

³¹ Ibidem, p. 90.

³² LIMA, José Mauro Braz de. **Alcoologia**: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 90.

³³ Ob. loc. cit..

Entretanto, no Brasil a adesão a esse tipo de programa ainda é escassa, tendo apenas 50% das empresas vislumbrado a esses programas.³⁴

Esse tipo de programa não está somente ligado ao problema do alcoolismo, mas também das demais drogas.

Conclui-se, assim, que os efeitos sociais do alcoolismo, assim como de outras substâncias entorpecentes, estão correlacionados a uma visão jurídica, tema a ser abordado no próximo capítulo.

³⁴ Ibidem, p. 86.

2 EMBRIAGUEZ COMO JUSTA CAUSA

A embriaguez tratada para o nosso estudo é aquela dentro do ambiente de trabalho, ou seja, a embriaguez como fato gerador da justa causa.

Nesse sentido, vale dizer que a bebida se torna um grande problema no Direito do Trabalho quando esse interfere no trabalho e, ainda, sua ingestão ocasiona acidente do trabalho dentre outros problemas.

Neste norte, o propósito deste estudo, nesta passagem é procurar entender melhor o conceito de justa causa, sua tipificação e demais particularidades desse instituto.

2.1 A Justa Causa: Conceito

Para uma melhor explanação acerca do tema abordado – embriaguez – é necessária uma melhor visualização do que vem a ser a justa causa.

Para Sérgio Pinto Martins, “justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado que implica a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei”.^{35 36}

Vale dizer, então, que justa causa é todo ato praticado pelo empregado que torna o vínculo empregatício impossível de se manter. Na verdade, o que se extrai de vários autores é que para se caracterizar a justa causa é necessário o cometimento de falta por parte do empregado, observando a prevalência de ato tão gravoso que acabe tornando insuportável aquele vínculo de emprego.³⁷

Há, ainda, quem sustente que a expressão “justa causa” e falta grave são sinônimas³⁸, ou seja, ainda que se fale em uma ou outra, as duas tratam de falta disciplinar

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 8.

³⁶ Idem. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 382.

³⁷ Ibidem, p. 380.

³⁸ Ibidem, p. 382.

GRAVE cometida pelo empregado, tornando assim, impossível a continuação do laço empregatício.

Porém, importante ressaltar que para Gustavo Filipe Barbosa Garcia, as duas expressões merecem a distinção que lhe dá a própria CLT. Menciona o autor que, “no entanto, pode-se entender que há diferença entre as expressões mencionadas, não só no aspecto doutrinário, mas de acordo com a própria previsão legal”.³⁹

Ainda, que se encontre essa divergência entre alguns doutrinadores, o que se percebe é que o termo mais utilizado é “justa causa”, mas pode-se encontrar a utilização do termo falta grave como sinônimo.⁴⁰

Há três tipos de sistemas para definição das situações geradoras de justa causa: o sistema genérico, o sistema taxativo e o sistema misto e exemplificativo.⁴¹

Entretanto, vale mencionar por curiosidade, que o autor Mauricio Godinho, traz em seu livro apenas dois sistemas que irão caracterizar a justa causa: taxativo e genérico.⁴²

O sistema genérico é aquele onde as hipóteses de justa causa são definidas pelo Poder Judiciário, ou seja, a lei apenas autoriza, de forma livre, a referida dispensa por justa causa, mas sem especificar as respectivas hipóteses.⁴³

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

“O critério genérico faz com que a legislação não preveja, de modo expresso, os tipos jurídicos de infrações trabalhistas; em síntese, a ordem jurídica não realiza previsão exaustiva e formalística das ilicitudes. Ao contrário, o Direito apenas menciona como infração trabalhista aquela conduta que, por sua natureza ou característica próprias ou mesmo circunstâncias, venha a romper com a confiança essencial à prevenção do

³⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 348.

⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 382.

⁴¹ Idem. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 9.

⁴² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1222.

⁴³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op.cit., p. 349.

vínculo empregatício. Por esse critério, portanto, é mais larga a margem de aferição de ocorrência de infrações no contexto da relação de emprego”.⁴⁴

Já o sistema misto é aquele onde a lei especifica os casos de justa causa, autorizando o Poder Judiciário a reconhecer outras hipóteses. Ou seja, trata-se de uma combinação entre o sistema genérico e o sistema taxativo.⁴⁵

O sistema taxativo é aquele onde o legislador exaustivamente elenca as hipóteses em que ocorrerá a justa causa.⁴⁶

Ainda que o rol de situações encontradas no artigo 482 da CLT sejam taxativos, temos na CLT a alínea “b” que trata sobre mau procedimento e que tem um tipo genérico, no qual podemos observar que não pode ser enquadradas nas demais hipóteses do artigo 482 da CLT. Em virtude disso, podemos constatar que o sistema predominante em nosso ordenamento jurídico é o misto, abrindo-se portas para certa liberdade de enquadramentos da referida justa causa.⁴⁷

Importante assinalar que não estão todos os casos de justa causa elencados no artigo 482 da CLT. Existem outros dispositivos legais que irão tratar de hipóteses de casos de justa causa também. É o caso do artigo 158, parágrafo único, da CLT, que nos traz outra possibilidade de justa causa não elencada no artigo 482 da CLT. O que se deve ressaltar é que essas hipóteses de justa causa devem estar previstas em lei. Conclui-se, assim, que, para a dispensa de justa causa, é importante perceber a existência do requisito da falta disciplinar grave por parte do empregado, de forma que torne aquele vínculo indesejável e que, em nosso ordenamento jurídico, as respectivas hipóteses são única e exclusivamente aquelas elencadas em lei.

Requisitos Configuradores

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1222.

⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 350.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 382. e MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 9.

⁴⁷ Idem. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 10.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, sendo taxativo o sistema adotado no Brasil, nada impede que o juiz interprete a situação para a averiguação se houve ou não a justa causa.⁴⁸

Importante assinalar que não estão todos os casos de justa causa elencados no artigo 482 da CLT. Existem outros dispositivos legais que irão tratar de hipóteses de justa causa também, como podemos ver ilustrado no artigo 13 da lei nº. 6.019⁴⁹. O que se deve ressaltar é que o importante é que essas hipóteses de justa causa estejam previstas em lei.

Conclui-se, assim, que para a dispensa de justa causa é necessária a prática de falta disciplinar grave por parte do empregado, tornando assim esse vínculo indesejável e, que em nosso ordenamento jurídico, as respectivas hipóteses são única e exclusivamente aquelas elencadas em lei.

2.1.1 Requisitos Configuradores da Justa Causa

Para que a dispensa por justa causa seja válida e certa, imprescindível a averiguação dos requisitos pertinentes a essa penalidade. São eles classificados pela doutrina e jurisprudência em subjetivos e objetivos.

O elemento subjetivo é aquele onde se verifica a presença do dolo ou culpa do empregado. Ou seja, irá se verificar se o empregador agiu com culpa, que nada mais é que agir com imprudência, imperícia ou negligência. E, ainda, se verificará se o empregado agiu com dolo, por sua vez, se o empregado teve a intenção de praticar aquele ato.

Segundo Mauricio Godinho, no requisito subjetivo verifica-se a autoria obreira da infração e seu dolo ou culpa.⁵⁰

Em suas palavras, “O requisito da autoria é autoevidente. Apenas se ficar configurada a efetiva participação do trabalhador no ato ou omissão tipificados é que se pode aventar a possibilidade de exercício do poder punitivo a seu respeito.”⁵¹

⁴⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 350.

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 10.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1222.

⁵¹ Ibidem, p. 1227.

Neste sentido, entende o doutrinador, que terá de ser feito um exame concreto quanto a verificação da culpa ou dolo. Isso porque, deve-se considerar o nível de escolaridade do empregado, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico, entre outros aspectos subjetivos. Dessa forma, a depender da simplicidade na formação pessoal, escolar do obreiro, a intenção dolosa ou culposa pode atenuar-se.⁵²

Os requisitos objetivos, por sua vez, são vários. O primeiro a ser verificado é o requisito da tipicidade, o que vale dizer que, só haverá justa causa se houver determinação em lei: “as hipóteses de justa causa encontram-se estabelecidas em lei, como já destacado, não cabendo ao empregador criar novas modalidades a respeito”.⁵³

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

“No que diz respeito à tipicidade da conduta faltosa, aplica-se, como visto ao ramo trabalhista do país o critério penalista da prévia tipificação legal da conduta censurada. Embora, é claro, saiba-se ser relativamente plástica e imprecisa a tipificação celetista, não se pode enquadrar como infração ato ou omissão que escape efetivamente à previsão contida na lei labora”.⁵⁴

Observa-se na jurisprudência a existência de duas correntes na tentativa de justificar a tipificação da justa causa do empregador, que vem a ser: ortodoxa e a heterodoxa.

Na corrente ortodoxa, não se aceita que o empregador de forma errônea tipifique a justa causa. Segundo Sérgio Martins Pinto, caso o empregador faça a classificação errônea na defesa judicial da falta do trabalhador, essa não se caracterizará como justa causa.⁵⁵

Ou seja, caso o empregador, classifique a tipificação da justa causa de forma errada, não irá se caracterizar a falta. Isso porque, entende-se que o motivo não é justo, pois foi verificada hipótese de justa causa diferente daquela relatada.

Já na corrente heterodoxa, pouco importa qual o nome dado à prática que ensejou a justa causa: o que importa é a existência de ato faltoso. No livro “Manual da Justa Causa” de Sergio Pinto Martins, ele discorre sobre a corrente heterodoxa nos seguintes termos

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1228.

⁵³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 353.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Op.cit., p. 1226.

⁵⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 383.

“Caberá ao juiz tipificar a referida falta, apontando qual o mandamento legal que determina a justa causa”⁵⁶. Sérgio Pinto Martins acredita ser essa a orientação mais correta por acreditar que é difícil ao empregador identificar na lei qual a falta grave cometida pelo empregado, ou seja, o importante é a defesa saber indicar qual teria sido a infração disciplinar cometida pelo empregado e, caberá ao juiz em sentença, fazer a associação do ato faltoso com a lei.⁵⁷

Ou seja, como bem elucida Felipe Castro da Costa, “na corrente ortodoxa, o empregador não deve fundamentar erroneamente sua defesa no caso de fazer uso do instituto da justa causa, pois isso poderia fazer com que a falta não se caracterizasse”.⁵⁸ Já na corrente heterodoxa, é aceita a justificativa dada pelo empregador e, então, remete-se o caso para o juiz, sendo ele, portanto, o encarregado de dar a tipificação legal, indicando, dessa forma, o dispositivo legal consoante a justa causa.⁵⁹

Vale transcrever trecho do voto da excelentíssima senhora desembargadora Elaine Machado Vasconcelos do TRT10^a, proferido nos autos 01214-2002-015-10-00-8, publicado em 09/05/200, ao julgar o ROPS, onde a reclamada classifica erroneamente a tipificação da justa causa:

“MÉRITO JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. Requer a reclamada a reforma da sentença que afastou a justa causa alegada e a condenou no pagamento das verbas rescisórias. Asseverou ter a recorrida faltado 46 dias ao serviço, sem justificativa, entendendo caracterizada a desídia, justificadora de demissão. Inicialmente, como observou o juízo de primeiro grau, apesar dos fatos narrados em contestação apontarem para abandono de emprego, a reclamada atribuiu a autora a falta capitulada na alínea "e" do art. 482, da CLT, qual seja, desídia. Impõe-se, portanto, analisar o efeito do enquadramento dado pelo empregador no deslinde da questão. Segundo SÉRGIO PINTO MARTINS, há duas correntes doutrinárias acerca da tipificação da justa causa pelo empregador: a ortodoxa, que não aceita a classificação errônea da justa causa e a heterodoxa, que deixa a cargo do julgador a tipificação do caso concreto na hipótese legal. Esta última seria a aplicação do brocardo da *mihi factum, dabo tibi jus* (dá-me o fato que te darei o direito) (in, "Direito do Trabalho", 3. ed., Malheiros, SP, 1996, p. 292). Filio-me à corrente heterodoxa, observados, porém, certos parâmetros razoáveis à definição da tipificação, especialmente observados os fundamentos indicados pelo interessado nas peças processuais e as provas dos autos. Doutrinariamente,

⁵⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 11.

⁵⁷ Ob. loc. cit..

⁵⁸ COSTA, Felipe Castro da. **A resolução do contrato de trabalho à luz da Consolidação das Leis do Trabalho no que tange ato lesivo à honra**. Monografia pós-graduação. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes – Instituto a vez do Mestre, 2010, p. 33. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k212635.pdf>. Acesso: 09 jun. 2013 As 19h12.

⁵⁹ MARTINS, Pinto Sergio. Op. cit., p. 11.

desídia é o desinteresse culposo na execução das tarefas inerentes à relação de emprego, caracterizada pela falta grave ou leve, envolvendo violação dos deveres da relação de emprego mediante negligência, imprudência ou imperícia. Assim, pelos fundamentos apresentados pela reclamada, depreende-se da contestação a alegação de abandono de emprego e não desídia, pois a justificativa para a justa causa aplicada foi o fato da empregada ter faltado ao serviço por 46 dias, sem justificativa, o que caracterizaria abandono de emprego. [...] Nunca, porém, por justa causa fundada na hipótese de abandono de emprego. [...] A omissão legal e convencional não deve servir, porém, de respaldo a uma decisão simplista, pois cabe ao julgador a interpretação integrada das normas legais, de forma a dar efetividade aos princípios constitucionais. À guisa de conclusão, restou demonstrado que a proteção ao nascituro dependia não só de cuidados médicos especializados, como também do acompanhamento da mãe.[...] Destarte, não demonstrada, de forma robusta e inequívoca a justa causa alegada, tenho como injusta a dispensa da reclamante, razão pela qual são devidas as verbas rescisórias, inclusive a condenação à indenização substitutiva da estabilidade provisória. Nego provimento”.⁶⁰

O segundo a ser verificado é o da gravidade, onde irá verificar se a falta cometida pelo empregado é tamanha a ponto de tornar o vínculo empregatício impossível de ser mantido. Nota-se, que o elemento da gravidade é requisito essencial para a justa causa, uma vez que a dispensa por justa causa é a medida punitiva mais grave que o empregador possui.⁶¹

O terceiro requisito a ser verificado é o nexo de causalidade. Esse elemento condiz com a falta praticada e a dispensa por justa causa. Ou seja, deve-se ter um nexo de causa e efeito (efeito esse que vem a ser a dispensa por justa causa). Exemplifica Sérgio Pinto Martins: “o empregado falta seguidamente ao serviço e o empregador o dispensa pelo fato de ter sido apanhado dormindo no serviço há quase um mês”. Ora, dessa forma é nítido que não há nexo de causalidade entre a terminação do contrato de trabalho e o ato faltoso.⁶²

O quarto elemento a se verificar é o da proporcionalidade, ou seja, deve existir uma proporcionalidade entre o ato faltoso decorrente do empregado e a dispensa por

⁶⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 1ª Turma – Recurso Ordinário Procedimento Sumaríssimo – Numero 01214-2002-015-10-00-8 – RECORRENTE: Smaff Corretora e Administradora de Seguros Ltda - RECORRIDO: Fernanda Leite de Oliveira – RELATORA: Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos – dia 15/05/2013 - horário 16:20. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/search?q=cache:www-dev3.trt10.jus.br/consweb/gsa_segunda_instancia.php%3Ftip_processo_trt%3DROPS%26ano_processo_trt%3D2003%26num_processo_trt%3D794%26num_processo_voto%3D23310%26data_publicacao%3D09/05/2003%26data_julgamento%3D30/04/2003%26embargo%3D%26tipo_publicacao%3DDJ+jurisprudencia+ortodoxa+&access=p&output=xml_no_dtd&client=default_frontend&proxystylesheet=metas>.

⁶¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 354.

⁶² MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 12.

justa causa⁶³. O elemento de proporcionalidade visa a correta e válida aplicação da penalidade máxima. Isso porque a medida da dispensa por justa causa é bastante grave e, por ser ela medida disciplinar decorrente do poder disciplinar do empregador, deve-se observar se aquela falta praticada é validamente grave de forma a justificar a dispensa por justa causa.⁶⁴

O elemento da proporcionalidade visa a correta e válida aplicação da penalidade máxima. Dessa forma, irá verifica se aquele ato faltoso cometido pelo empregado é tão grave que justifique a dispensa por justa causa.

Desse modo, a doutrina entende que, atos faltosos menos graves devem ser tratados como tais, ou seja, para esses atos menos graves vislumbra-se como medida disciplinar a advertência ou até a suspensão, a depender do caso.

Observa-se, portanto, que deve o empregador ter certa razoabilidade na aplicação das punições e, ainda, que é de suma importância que o empregador observe a instrução de seu empregado e a condição de discernimento a respeito do ato faltoso.⁶⁵

O quinto elemento a ser verificado é o da imediatidade, que corretamente se entende como imediação. A aplicação da penalidade de justa causa deve ser aplicada logo após o ato faltoso, ou seja, a pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter ciência da falta, sob a possibilidade da mesma ser descaracterizada.⁶⁶

Muitas vezes, se permite que a empresa, para não aplicar a justa causa de forma incorreta, instaure uma investigação interna a cerca da falta cometida, onde se analisa, inclusive, a autoria, gravidade, extensão e a efetiva ocorrência. Nessa hipótese, o perdão tácito se daria apenas se a investigação interna permanecesse parada, ou, se, mesmo depois de concluída o empregador se mantivesse inerte e não aplicasse a punição ao empregado culpado, o que se entenderia pelo perdão tácito.⁶⁷

O sexto elemento é o do *non bis idem*, onde o empregador não poderá aplicar ao empregado dupla punição pela mesma falta disciplinar.

⁶³ Idem. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 384.

⁶⁴ GARCIA, Gustavo Filipe. **Manual de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 355.

⁶⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 13.

⁶⁶ Ob. loc. cit..

⁶⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 355.

“Ainda que a falta autorizasse a dispensa por justa causa, se o empregador preferiu punir o empregado com uma mera advertência ou suspensão, não será válida a dispensa por justa causa pelo mesmo fato já punido, não sendo aceito que o empregador se arrependa da pena mais branda que decidiu aplicar”.⁶⁸

Sendo assim, nota-se que, não é possível ao empregador aplicar a dupla punição ao empregado, ou seja, se o empregador optou pela punição mais branda, não se pode depois aplicar outra penalidade a esse mesmo ato faltoso, pois isso configuraria *bis in idem*.

Na legislação brasileira, não se vislumbra uma forma especial para que seja o empregado comunicado da referida justa causa.⁶⁹

2.2 Demissão por Justa Causa pro Embriaguez

Para um melhor entendimento do tema abordado, impõe-se aprofundar na hipótese de justa causa prevista no artigo 482, alínea “f”, da CLT, que trata de embriaguez.

Deve-se entender em que se fundamenta o legislador ao elencar como hipótese de demissão por justa causa a embriaguez, uma vez que pode o trabalhador em ocasiões isoladas ingerir álcool, ou seja, eventualmente e, ainda, aquele trabalhador que faz uso do álcool habitualmente.

Por fim, cumpre analisar as duas hipóteses derivadas da embriaguez que a CLT prevê como fato gerador da justa causa que vem a ser a embriaguez habitual ou em serviço. Desta forma, é necessária a distinção entre as duas modalidades para entender os efeitos e influências que o álcool causa em cada uma delas.

2.2.1 A Embriaguez em Serviço

De acordo com a ordem constante da alínea “f” do artigo 482 da CLT, a embriaguez habitual figura em primeiro lugar. Entretanto, será abordada primeiramente a modalidade de embriaguez em serviço por ser a que menos interessa neste estudo.

A embriaguez é o estado em que fica o indivíduo sem a plenitude de seus sentidos, ocasionada pela ingestão ou consumo de substâncias que afetam o seu sistema

⁶⁸ Ibidem, p. 356.

⁶⁹ Ibidem, p. 356.

nervoso, a ponto de tirar total ou parcialmente a capacidade de controle que o indivíduo tem sobre si.⁷⁰

Neste sentido, observa-se que a pura e simples ingestão de bebida alcoólica não enseja a embriaguez, porquanto se denota que a embriaguez não se confundirá com o simples ato de ingestão de álcool.

Pois bem! Importante, portanto, entender o alcance que a expressão “em serviço” carrega para ensejar a demissão por justa causa. Cabe lembrar que a embriaguez em serviço é falta grave, ou seja, desnecessária é a sua reincidência e por isso mostra-se importante entender em que momento é considerado ato de gravidade com o fim de ocasionar a justa causa. Neste sentido, discorre Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

“a embriaguez em serviço não se confunde com a mera ingestão de bebida alcoólica, por exemplo, no intervalo, ou durante a refeição. Na embriaguez em serviço não se exige repetição da conduta, bastando uma única vez para se considerar grave o suficiente para a dispensa”.⁷¹

Logo, infere-se que, portanto, para que se enseje a justa causa, é necessária a notória alteração do indivíduo em decorrência de sua ingestão de bebida alcoólica.

“O trabalhador pode prestar serviços internos e externos na empresa. O empregado pode fazer serviços externos, como o motorista, o vendedor, o office boy e fica embriagado. É o caso em que o empregado representa o empregador externamente ou usa uniforme da empresa. Está, portanto, em serviço. A embriaguez que ocorrer nessas condições tipificará a justa causa. Nota-se, portanto, que o empregado embriagado durante o serviço comete falta grave e, em decorrência do vínculo do empregado com a empresa este, quando fora do trabalho mas a serviço dele está o representando”.⁷²

Dessa forma, uma vez que, estando o empregado embriagado em serviço, pode ele causar prejuízos às atividades da empresa, em razão de ter sua capacidade laborativa diminuída pela ingestão do álcool em excesso.

Para a aplicação dessa justa causa não basta a simples ingestão de álcool. Entende-se que o empregado tem que se apresentar embriagado, ou seja, ele não precisa chegar ao trabalho já bêbado, mas embriagar-se durante o serviço.

⁷⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 358.

⁷¹ Ibidem, p. 360.

⁷² MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 97.

Em suma, para que seja constatada a embriaguez em serviço, é necessário que o empregado se embriague durante o serviço, para que então seja correta a aplicação da penalidade de justa causa a esse empregado.

2.2.2 A embriaguez habitual

A embriaguez habitual, diferentemente da embriaguez em serviço, está diretamente ligada ao alcoolismo, sendo que a falta de ingestão de bebida alcoólica ocasiona no indivíduo dependência, sendo essa característica que irá confirmar a enfermidade no indivíduo.

Em razão de suas particularidades, é a modalidade mais atacada, uma vez que, muitos doutrinadores defendem que não deve ser considerada hipótese de justa causa.⁷³

Desta forma, importante examinar os requisitos, características e demais particularidades desta modalidade de justa causa.

Interessante entender que o conceito de embriaguez não é sinônimo de alcoolismo, apesar de que a embriaguez pode vir a ocasionar o alcoolismo.

Repare o leitor, portanto, que, sendo o indivíduo portador da doença crônica, o alcoolista se embriaga habitualmente, o que não significa dizer que todo indivíduo que se encontra habitualmente embriagado seja alcoolista. Seu diagnóstico só pode ser dado pela constatação de dependência do indivíduo com a droga etílica.⁷⁴

Diante desta ótica, muitos doutrinadores defendem a tese de que quando a embriaguez habitual for caracterizada como enfermidade esta deve ser afastada da modalidade de justa causa.

⁷³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 360.

⁷⁴ SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas**. Brasília: Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2011, p. 15. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 09. Maio. 2013, 17h22.

Wagner Giglio discorre “[...] que a embriaguez patológica não é motivo para a dispensa por falta grave do empregado, por se tratar de doença”.⁷⁵

Tanto é considerado uma doença patológica, que a embriaguez é reconhecida pela OMS (Organização Mundial da Saúde) e classificada no Código Internacional de Doenças (CID – 10).⁷⁶

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o individuo que possui a doença crônica deve receber o devido tratamento médico, podendo ser afastado do trabalho com o objetivo de se tratar e não receber a penalidade da justa causa.⁷⁷

Ainda completa Sérgio Pinto Martins que “O receio do empregador de o empregado trazer algum problema deve ser evidenciado pelo prejuízo causado pelo trabalhador e não pela mera probabilidade [...]”⁷⁸. Considerando tal afirmação, extrai-se que pode o ébrio habitual não ficar embriagado e, com isso, não trazer problemas para dentro da empresa, ou seja, o que é relevante é a consequência que isso traga para o ambiente laboral.

Como observado, a modalidade de justa causa por embriaguez habitual gera certas discussões a cerca da temática. O Próprio Sergio Pinto Martins discorre “Enquanto a embriaguez estiver na CLT como hipótese de dispensa com justa causa, ela assim tem de ser entendida. Do contrario, a letra “F” do artigo 482 da CLT será considerada morta”.⁷⁹

Em contrapartida, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, se posiciona trazendo para o seu livro uma nova corrente de entendimento, que cada vez se fortalece mais, no sentido de que não poderá se ter caracterizada a figura da justa causa a embriaguez considerada como uma enfermidade.⁸⁰

Resta claro que, que a embriaguez habitual é o ponto onde mais se diverge a doutrina, e, isso se dá muito pela mudança que vem surgindo em decorrência da concepção do alcoolismo diante da doutrina.

⁷⁵ GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 165 in MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 92.

⁷⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 360.

⁷⁷ Ibidem, p. 360.

⁷⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 96.

⁷⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 94.

⁸⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 360.

E, por se tratar de uma temática polêmica, existirão diferentes interpretações e, por isso, se deve construir um *link*, com base no método de interpretação apropriado e observar o sistema da justa causa presente em nosso ordenamento jurídico.

3 UM NOVO OLHAR SOBRE A EMBRIAGUEZ NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O entendimento jurisprudencial começa a afastar a aplicabilidade de embriaguez habitual em razão do estudo apresentando pela Organização Mundial da Saúde. Com isso, se inicia um novo olhar a cerca da temática abordada, observando de forma mais ampla os conceitos do alcoolismo, suas particularidades e seus efeitos na vida do indivíduo alcoolista.

Importante lembrar que para os tribunais trabalhistas pouco importará em qual grupo o indivíduo irá enquadrar-se, sendo, portanto, necessário o diagnóstico sobre o indivíduo para que constate o alcoolismo como doença.

Diante do apresentado acima, iremos buscar os efeitos da justa causa sobre os trabalhadores e, ainda, como tem se dado o posicionamento dos juristas diante do surgimento dessa nova corrente, que vem se fortalecendo cada vez mais, no sentido de não ser considerada justa causa a embriaguez considerada como uma enfermidade.

3.1 Os Efeitos da Justa causa sobre os Trabalhadores

Como já visto anteriormente, no Direito do Trabalho, existem diferentes tipos de sistemas de justa causa: taxativo, genérico e o misto. Entende a maioria da doutrina, que o sistema brasileiro da justa causa é misto.

Cabe ressaltar, como também já analisado neste estudo, que, para que se considere configurada a justa causa, devem-se observar alguns requisitos importantes como a gravidade da falta, a proibição da dupla punição, a proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição dada ao obreiro, ausência do perdão dentre outros.

Interessante lembrar que, ao dispensar o empregado por justa causa, o patrão é proibido de expor na carteira de trabalho do seu empregado qual o motivo de sua dispensa para não gerar dificuldades adicionais na busca de um novo emprego.⁸¹

A respeito da justa causa e de seu efeito discorre Valentim Carrion

“efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes proporcionais)”.⁸²

Nesta linha, deve-se observar a importância de que a justa causa aplicada ao obreiro seja responsabilmente aplicada uma vez que o trabalhador sofrerá grande impacto sobre as verbas rescisórias.

Dessa forma, passa-se a análise dos efeitos decorrentes da justa causa sobre o trabalhador.

Ocorrendo a justa causa, o empregado não fará jus ao seguro desemprego, como pode se observar no artigo 7º, II, da Constituição Federal. Cabe assim, entender que os efeitos da justa causa sobre o trabalhador são de grande relevância, pois fica o empregado dispensado por justa causa impedido de usufruir muito de seus direitos rescisórios. Importante observar o grande déficit que o trabalhador sofre quanto ao direito ao seguro desemprego, que se perde quando esse vínculo se quebra em face de alguma das hipóteses descritas no artigo 482 da CLT, pois o Programa de Seguro Desemprego tem por finalidade proporcionar ao trabalhador a assistência financeira temporária e, ainda, auxiliando-o na busca de novo emprego.⁸³

Sendo o trabalhador dispensado por justa causa não fará jus tampouco ao aviso prévio, sendo esse devido apenas quando se tratar de contrato rescindido sem justo motivo. Discorre, ainda, Gustavo Filipe de Barbosa Garcia “A justa causa, de acordo com o

⁸¹ MARTINS, Pinto Sergio. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 15.

⁸² CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 379.

⁸³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 23.

art. 491 da CLT, pode ser praticada no período do aviso prévio, hipótese em que o empregado perde o direito ao restante do respectivo prazo”.⁸⁴

Como bem explicita a Súmula 73 do TST: “A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória”.

Diante disso, nota-se que o empregador deve ser correto e objetivo na assertiva de sua decisão pela demissão por justa causa, tendo em vista os efeitos ocasionados ao trabalhador em virtude de sua aplicação.

E, em se tratando de falta grave, a dispensa do trabalhador deve ser imediata, pois o vínculo empregatício torna-se impossível de se manter, em face da quebra de confiança do empregador no empregado.

Por fim, percebe-se que os efeitos da justa causa sobre o trabalhador são relevantes e trazem prejuízos à classe, sendo necessária, portanto, a certeza da impossibilidade de preservação do vínculo empregatício, cabendo ao empregador observar a correta aplicação da justa causa, uma vez que, não observado esse pressuposto, a justa causa alegada será revertida em dispensa sem justo motivo, recaindo sobre o empregador o pagamento completo das verbas rescisórias.

3.2 A Visão Humanista dos Juristas

Diante do exposto até aqui neste estudo, é importante começar a entender a visão dos juristas quanto ao tema aqui abordado. A embriaguez vem ganhando outro cenário dentro do Direito do Trabalho.

Pois bem! O poder judiciário é o responsável, pela interpretação e aplicação da lei a cada caso e, para isso, existem vários meios de interpretação a serem utilizados a cada caso concreto.

⁸⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 348.

Por óbvio, ocorrendo essa diversidade de meios de interpretações a serem utilizados, permite-se a aparição de decisões contrárias, sendo, portanto, o momento da decisão do meio utilizado fator importantíssimo para o resultado final.⁸⁵

A grande problemática trazida aqui e objeto do nosso estudo, é a alínea “f” presente no artigo 482 da CLT, cuja a aplicabilidade tem sido afastada.

Wagner Giglio discorre “A lei deverá ser modificada, no futuro, para excluir a embriaguez patológica do rol das justas causas. O viciado é um doente e como tal deverá ser tratado”.⁸⁶

Quanto a essa temática começa a sofrer mudanças, não mais considerando que qualquer indivíduo que se encontra embriagado é “vagabundo”, como se faz entender Adalberto Martins:

“Todavia, objetivamos uma resposta mais ousada a esta problemática, independentemente da alteração da lei, e isso porque o dispositivo consolidado já conta mais de 50 (cinquenta) anos, tornando-se inadequado, obsoleto, inidôneo a responder de forma justa aos reclamos daqueles que, ao contrário do que se dizia ou imaginava nos idos 1940, não são párias nem se entregam à dependência alcoólica por vadiagem”.⁸⁷

Como podemos notar, a visão dos juristas diante da determinação da Organização Mundial da Saúde vem se norteando para outros ares em busca de uma solução mais coerente e humanista acerca do indivíduo que possui a doença.

Não obstante, alguns doutrinadores parecem fazer coro com o legislador, como se pode observar nas palavras de Mozart Victor Russomano:

“Assim, em relação à embriaguez habitual, não importa o lugar em que ele se verifica. Não há nenhum motivo sério para que se diga – como já disse – que a embriaguez habitual, sem escândalo público, em ambientes íntimos, não constitui justa causa. A finalidade do preceito legal é liberar o empregador do ébrio contumaz, sempre nocivo à empresa, quer como mau

⁸⁵ SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas**. Monografia. Brasília: Repositório Universidade UNICEUB, 2011, p. 37. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. acesso em 25. Jun. 2013.

⁸⁶ GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1992, p. 143.

⁸⁷ MARTINS, Adalberto. **A embriaguez no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2000, p. 15.

exemplo aos outros trabalhadores, quer como elemento de inconveniente à produção”.⁸⁸

Nota-se, assim, que a visão trazida por Russomano é contrária à corrente que vem avançando cada vez mais no sentido do afastamento da aplicação da justa causa, isso porque não se tinha conhecimento, à época, da determinação da Organização Mundial da Saúde, que considera o alcoolismo doença e que o empregado habitualmente embriagado, como qualquer enfermo, necessita de tratamento.

Todavia, já existiam juristas que se mostravam mais atentos à problemática do tema do alcoolismo, como podemos observar a seguir:

“A embriaguez habitual e que não precisa ocorrer dentro da empresa e no local de trabalho justifica, segundo a lei, a dispensa por justa causa. Aqui, entendemos que tal conduta do empregado deveria implicar na (sic) suspensão do contrato e o seu encaminhamento ao médico para tratamento, já que aquele que se embriaga habitualmente é doente e não simplesmente faltoso”.⁸⁹

É o que também nos relata Gustavo Filipe Barbosa:

“No entanto, especialmente quanto à embriaguez habitual, há corrente de entendimento, que vem se fortalecendo, no sentido de não ser considerada como justa causa a embriaguez, quando se caracterizar como uma enfermidade. Tanto é assim que a embriaguez é reconhecida como enfermidade, no Código Internacional de Doenças (CID – 10)”.⁹⁰

Possuir o Brasil o *status* de estado democrático vai além de uma simples constatação, onde essa democracia volta ao nosso país com a promulgação da Constituição de 1988. E, ainda completa com dizeres de José Joaquim Gomes Canotilho.⁹¹

“[...] O constitucionalismo procurou justificar um Estado submetido ao direito, um Estado regido pro leis, um Estado sem confusão de poderes. [...] O Estado Constitucional para ser um Estado com qualidade identificadas pelo constitucionalismo moderno, deve ser um Estado de direito. Eis aqui as

⁸⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991, p. 198.

⁸⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba: Atlas, 1995, p. 141.

⁹⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 360.

⁹¹ SOUSA, Daniel Rezende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez nos tribunais trabalhistas**. Monografia de final de curso. Brasília: UniCEUB, 2011, p. 41. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 12. Nov. 2013 às 12h41.

duas grandes qualidades do Estado constitucional: Estado de Direito e Estado Democrático”.⁹²

Não obstante, entende-se que para que se tenha um Estado democrático de direito é indispensável a associação a um Estado de legitimidade e legalidade, que unidos formarão um Estado democrático.⁹³

Em tal contexto, percebe-se que, em consequência do conceito de Estado democrático e de Estado de direito, temos o Estado democrático de direito onde se encontra uma forma mais adequada. Até porque o Estado democrático deve-se mostrar como um domínio do povo.⁹⁴

Outrossim, cabe trazer um pouco sobre a legislação brasileira e nossa realidade. Interessante, então, perceber o direito do trabalho sob o olhar do princípio da igualdade, uma vez que o direito do trabalho tem a preocupação de assegurar a proteção do lado mais frágil, ou seja, um estudo das desigualdades justificáveis.⁹⁵

A grande primeira teoria que trata sobre a igualdade dentro do direito do trabalho é a igualdade formal. Tal teoria surge da Revolução Francesa de 1789, onde se observa uma forte defesa dos direitos fundamentais do cidadão em contrapartida aos abusos do absolutismo monárquico. A primeira forma em que essa defesa se dá foi com a sobreposição do império da lei sobre a vontade dos soberanos, e, com isso, incorpora os ordenamentos jurídicos democráticos, onde todos são iguais perante a lei, gerando assim, o Estado de Direito.⁹⁶

Assim, a Carta Magna de 1988 começa a trazer à realidade trabalhista uma preocupação com a valorização do trabalho humano, bem como com os direitos individuais sociais (CF, art.7º) e aos direitos coletivos (CF, art. 8º).

Em nossa Constituição, a igualdade sempre foi um princípio constitucional, e podemos vislumbrá-lo em muitas passagens pela carta magna, como a vedação a diferença

⁹² CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e da teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, p. 93 *apud* Ibidem, p. 41.”

⁹³ SOUSA, Daniel Rezende Pimentel de. Op.cit., p. 41.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade **Revista Ltr Legislação do Trabalho**, Volume 68, Numero 07, Julho de 2004, São Paulo, p. 777.

⁹⁵ Ibidem, p. 779.

⁹⁶ Ibidem, p. 777.

de salários e de exercícios de funções por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, como bem apresenta Amauri Mascaro Nascimento:

“A Constituição Federal de 1988 voltou-se, também, para a igualdade como garantia de direitos de personalidade. Considera invioláveis (art.5º) a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem das pessoas, a liberdade de consciência, de manifestação do pensamento, de crença religiosa, ou de convicção filosófica ou política, de expressão da atividade intelectual, artística, científica, de comunicação; assegura a liberdade do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão e pune a prática do racismo tipificando-a como crime inafiançável e imprescritível. Assegura a indenização por dano moral nos casos de violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (art 5º, X)”.⁹⁷

E, ainda complementa:

“A CLT assegura a isonomia salarial, sem distinção de sexo (art 5º e 461), condicionando o direito de equiparação salarial ao preenchimento de diversos requisitos, além do pressuposto do exercício de trabalho de igual valor, e que vão desde fatores de ordem geográfica, - o trabalho na mesma localidade – como de ordem estritamente subjetiva do trabalhador, como a capacidade e, produtividade e antiguidade na função na mesma empresa”.⁹⁸

Sendo assim, para concluir, é importante entender que a igualdade, dentro do direito do trabalho, não irá assegurar uma situação jurídica específica, e, sim, preocupar-se em proteger umas das partes com o objetivo de alcançar uma verdadeira igualdade entre as partes.

Do pouco que podemos vislumbrar é de se imaginar que grande parte da doutrina esteja mais sensível à problemática da embriaguez habitual, mas condicionando a solução do problema à alteração legislativa que reconhecesse o alcoolismo como doença.

Dessa forma, interessante apresentar alguns julgados que observam a tendência jurisprudencial em afastar a modalidade de justa causa por embriaguez.

O Tribunal Superior do Trabalho, em diversos julgados de casos similares ao aqui debatido, inclusive da SBDI-1, tem se posicionado no sentido de que o alcoolismo

⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade **Revista Ltr Legislação do Trabalho**, Volume 68, Numero 07, Julho de 2004, São Paulo, p. 782.

⁹⁸ Ibidem, p. 06.

crônico é visto como doença a ensejar tratamento adequado, e não dispensa por justa causa, *in verbis*:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. Encontra-se regular a representação processual do Recurso de Revista; assim, afasta-se o óbice apontado no despacho denegatório.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. Constatada divergência jurisprudencial, dou provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. A Organização Mundial de Saúde, por meio do Código Internacional de Doenças (CID), classifica o alcoolismo como doença (sob a denominação de síndrome de dependência do álcool - referência F-10.2). Nesse contexto, forçoso reconhecer, que, tratando-se o alcoolismo de uma enfermidade, esta deve ser tratada e, não como ocorreu no caso concreto, ter sido causa a justificar a rescisão do contrato de trabalho. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento”.⁹⁹

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PRESCRIÇÃO. O Regional não examinou a questão pelo enfoque da data em que configurada a incapacidade do Reclamante, mas por incidência da Súmula n.º 422 do TST, motivo pelo qual a pretensão encontra óbice na Súmula n.º 297 do TST. 2. NULIDADE. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. A decisão do Regional, quanto ao afastamento da justa causa, não merece reparos, porquanto está em consonância com o entendimento desta Corte Superior, inclusive da SBDI-1, no sentido de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento, e não punição. Incólume a Súmula n.º 32 do TST. 3. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Presentes os requisitos para a configuração do dano moral, o dever de indenizar não está atrelado necessariamente à comprovação do abalo moral sofrido, pois trata-se de dano *in re ipsa*, ou seja, pela mera ocorrência do evento descrito. 4. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. O fato de o Reclamante ficar impossibilitado de auferir salários, receber tratamento médico e demais vantagens advindas do contrato de trabalho, sopesado à prevenção de futura negligência do empregador, sem que isso viesse a representar enriquecimento sem causa do Reclamante, demonstra a utilização de parâmetros razoáveis e proporcionais na fixação do valor da condenação. Ileso o art. 944, parágrafo único, do CC. Agravo de instrumento conhecido e não provido”.¹⁰⁰

⁹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 45540-40.2006.5.15.0092, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 14/9/2011, 7.ª Turma, Data de Publicação: 23/9/2011 – TST – acesso 15 maio 2013 – horário 17h16. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-91900-72.2008.5.01.0247&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAACKhAAN&dataPublicacao=09/03/2012&query=justacausaalcoolismocronico>>.

¹⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 3082-89.2010.5.10.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 8/6/2011, 8.ª Turma, Data de Publicação: 10/6/2011. TST – acesso 15 maio 2013 – horário 17:16. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-91900-72.2008.5.01.0247&base=>

“RECURSO DE REVISTA. FALTA GRAVE. ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. 1. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool-, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. 2. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. 3. No caso dos autos, resta incontroversa a condição da dependência da bebida alcoólica pelo reclamante. Nesse contexto, considerado o alcoolismo, pela Organização Mundial de Saúde, uma doença, e adotando a Constituição da República como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de objetivar o bem de todos, primando pela proteção à saúde (artigos 1.º, III e IV, 170, 3.º, IV, 6.º), não há imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. 4. Recurso de revista não conhecido”.¹⁰¹

Diante do exposto, nota-se a clara e nítida tendência da nova visão dos juristas em dar aplicação diversa a aquela encontrada no comando normativo do artigo 482, alínea “f” da CLT. Isso porque, vem se tornando cada vez mais pacífico o entendimento dos magistrados em afastar a justa causa por embriaguez, uma vez que essa é formalmente entendida pela Organização Mundial da Saúde como doença e, portanto, requer tratamento.

3.3 A Embriaguez como causa da Garantia de Emprego

A problemática apresentada no presente estudo, qual seja a tendência dos magistrados em afastar a aplicabilidade do artigo 482, alínea “f” da CLT, tem por exigência que seja o empregado enfermo encaminhado à previdência social para que perceba o auxílio - doença, e, em alguns casos, se aposente por invalidez, o que permite que o empregado busque o tratamento adequado para a doença.

O sistema da previdência social consiste em uma forma de assegurar ao trabalhador benefícios ou serviços quando este for atingido por uma eventual contingência

acordao&rowid=AAANGhABIAAACKhAAN&dataPublicacao=09/03/2012&query=justa causa alcoolismo crônico>.

¹⁰¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 152900-21.2004.5.15.0022, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 11/5/2011, 1.ª Turma, Data de Publicação: 20/5/2011 TST – acesso 15 maio 2013. horário 17:16. Disponível em: <

social, por meio de contribuição por parte do segurado e seu empregador.¹⁰² Isso porque, na Previdência Social, podemos ter o sistema contributivo e não contributivo. No caso do primeiro, são os segurados e seus empregadores que contribuem para ter direito aos benefícios, enquanto que no sistema não contributivo, a receita será retirada do Tesouro, sem que tenha contribuição ou destinação final.¹⁰³

Preceitua em seu artigo 1º da Lei nº 8.213/91, que a Previdência Social tem por fim assegurar a seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Dentre esses benefícios estão presentes o auxílio-doença. Gustavo Filipe Barbosa Garcia aponta: “se o empregado for acometido de enfermidade, ficando incapacitado para o seu trabalho, durante os primeiros 15 dias de afastamento, a empresa deve pagar o salário respectivo (art. 60, parágrafo 3º, da lei 8.213/1991)”.¹⁰⁴ Dessa forma, a lei nos traz que “após o 16.º dia de afastamento, o auxílio-doença passa a ser devido pela Previdência Social, desde que cumprido o respectivo período de carência (art. 59 da Lei 8.213/1991)”.¹⁰⁵

Sérgio Pinto Martins conceitua o auxílio-doença da seguinte forma: “no transcurso da doença do empregado, o pacto laboral não pode ser rescindido. Declara o art. 476 da CLT que, em caso de seguro doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício”.¹⁰⁶

Portanto, percebe-se que o auxílio-doença será apenas concedido ao empregado a partir do 16º dia do afastamento do exercício da atividade laboral, e não a partir do 1º dia do afastamento da atividade.

Nota-se que para a concessão desse auxílio-doença é necessária a incapacidade do indivíduo. Deve-se, portanto, analisar a incapacidade no ponto de vista do

¹⁰² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 289.

¹⁰³ Ob. loc. cit..

¹⁰⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011, p. 299.

¹⁰⁵ Ob. loc. cit..

¹⁰⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 350.

desempenho de suas atividades, observando que não é qualquer doença que gera direito a concessão ao auxílio-doença.¹⁰⁷

Dessa forma, sustenta Sergio Pinto Martins, que essa incapacidade tem de ser parcial, pois se ocorre a incapacidade total do individuo esse é beneficiário da aposentadoria por invalidez.¹⁰⁸

Considerando esse entendimento e o levando à nossa problemática, nítida e clara é a possibilidade do individuo alcoolista ser beneficiário do auxílio-doença uma vez que tem sua capacidade de desempenho nas atividades laborais reduzida, o que o torna incapaz de executar suas atividades.

Ou seja, o individuo enfermo encontra-se fora de si e sem discernimento de seus atos, o que torna qualquer atividade por ele exercida altamente perigosa. É o que permite entender, portanto, que o individuo alcoolista faz jus à concessão do auxílio-doença por ser incapaz de executar qualquer atividade laboral.

Pois bem! No alcoolismo percebe-se a possibilidade de recuperação do enfermo quando este for submetido ao devido tratamento e por isso a percepção pelo auxílio-doença.

Ocorre que, para tanto, tendo o individuo enfermo recebido o devido tratamento e alcançando a recuperação, ser-lhe-á interrompido o pagamento do auxílio-doença. Isso porque o auxílio-doença é concedido a partir do 16º dia de afastamento das atividades e abrangerá apenas o período em que o enfermo está sob reabilitação, ou seja, ele será concedido enquanto o alcoolista permanecer nesta condição.

Desta feita, com lastro no artigo 8º da CLT, que permite o uso da analogia, não será possível cogitar da possibilidade de extensão da estabilidade de emprego, prevista em favor dos acidentados, no trabalho, a esses indivíduos alcoolista quando ocorrer a cessação do seu auxílio-doença?

¹⁰⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 329.

¹⁰⁸ Ob. loc. cit..

O artigo 19º da Lei nº 8.213 conceitua acidente de trabalho nos seguintes termos “o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados ‘especiais’, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.¹⁰⁹

Discorre Sergio Pinto Martins acerca do auxílio-acidentário “O auxílio-doença acidentário será devido ao acidentado que ficar incapacitado para seu trabalho por mais de 15 dias consecutivos. Em relação ao trabalhador avulso, o auxílio-doença ficará a cargo da Previdência Social a contar do dia seguinte do acidente”.¹¹⁰

Nota-se, portanto, a presença da exigência da incapacidade para o exercício do trabalho, assim como é verificado no auxílio-doença concedido ao enfermo.

Deste modo, tem o segurado que sofreu acidente trabalho a estabilidade de emprego, pelo prazo mínimo de 12 meses, mantendo dessa forma a manutenção de seu contrato de trabalho.¹¹¹

O que nos leva a possível defesa da estabilidade de emprego ao alcoolista é a sua vulnerabilidade. Isto porque o alcoolista, após seu tratamento, tem grandes chances de recaídas. Desta maneira, sendo o enfermo passível de recaídas e tendo o seu auxílio-doença terminado, pode ele a qualquer modo e tempo ser demitido de seu emprego. Tal ato o torna mais vulnerável ainda. Afinal, o enfermo mal se reabilita e corre o risco de encontrar-se desempregado e , com isso, traz consigo uma carga de sofrimento tamanha que tentará suprir com a ingestão da bebida alcoólica.

A Carta Magna, em seu artigo 7º, XXII estabelece:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

¹⁰⁹ MARTINS, Sergio Pinto **Direito da seguridade social**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 416.

¹¹⁰ Ibidem, p. 427.

¹¹¹ Ibidem, p. 434.

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

E, diante disso, discorre Maurício Godinho Delgado:

“É que o Texto Máximo de 1988 fala em redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88), elegendo como de relevância pública as ações e serviços de saúde (art. 197, CF/88), insistindo, por fim, ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantindo medidas públicas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (art.196, CF/88)”.¹¹²

A Carta Magna apresenta-nos o artigo supra como ligado estruturalmente ao trabalho. Entretanto, pode-se construir um pensamento ligado à situação do enfermo diante da relevância pública trazida pela própria Constituição. Ora, a própria Carta Magna aponta a relevância pública das ações ligadas à saúde, indicando ser essa direito de todos.

Deste modo, a estabilidade de 12 meses vislumbrada para os acidentados deve ser assegurada também ao enfermo após seu retorno da respectiva licença pelo auxílio-doença. Sendo dever do Estado adotar medidas públicas que resguardem a saúde, diminuindo dessa maneira os riscos de doença e de outros agravos, não podem estes excluírem os enfermos.

A estabilidade de emprego durante 12 meses vislumbrada pelo acidentado, traz como fundamento que o individuo tenha esse tempo para se reestruturar até que fique apto para o trabalho, tendo uma segurança econômica durante 12 meses.

Dessa forma, o alcoolismo tem a mesma motivação, pois, assim como o acidentado, o alcoolista necessita de um período de reabilitação para que, então, se torne completamente apto ao trabalho e até mesmo para a contratação em novo emprego.

Compreendam que o que se esboça neste tópico é um olhar voltado estes indivíduos enfermos que estão, de certa forma, jogados à própria sorte. O Estado paga-lhes o auxílio-doença apenas enquanto permanecem nesta condição. Portanto, é de certa valia que estes indivíduos percebam mais garantias de seus direitos uma vez que não se afastam do emprego por “vagabundagem” ou “vadiagem”, como entendido antigamente, e, estão

¹¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1128-1129.

passíveis de recaídas como qualquer ser humano. São eles portadores de doença crônica e como tal merecem receber o devido tratamento e serem incluídos, de maneira a terem mais garantias, pelo Estado dentro das medidas públicas sociais e econômicas, vislumbrando a eles uma redução de risco de agravo de sua doença.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, podemos perceber que o Poder Judiciário, em julgados mais recentes, por vezes tem decidido de forma contrária ao percebido no dispositivo de lei do artigo 482, alínea “f” da CLT. Dessa forma, foi importante entender melhor o posicionamento trazido pela OMS (Organização Mundial da Saúde) sobre o alcoolismo. E, ainda, entender os conceitos de alcoolismo e alcoolista e suas particularidades. Nota-se que aquele indivíduo enfermo traz como característica fundamental a síndrome de dependência e, como qualquer enfermo, necessita de tratamento.

Posteriormente, analisou-se o sistema da justa causa no nosso ordenamento jurídico. Pôde-se constatar a importância da certeza do ato faltoso para a dispensa de trabalhadores por justa causa. Além disso, foi relevante também observar os requisitos pertinentes a esse sistema.

Dessa maneira, foi possível verificar de maneira mais clara que, ainda que vigente a alínea “f” do artigo 482 da CLT, que estabelece a embriaguez habitual como uma das hipóteses de justa causa para dispensa de empregados, tem a jurisprudência sofrido uma certa tendência em inclinar seu entendimento de forma contrária a aquela dada pela norma. Isso porque se tem atribuído especial importância ao devido tratamento ao trabalhador enfermo em virtude do vício do alcoolismo. Lógico que para o Direito do Trabalho a simples alegação de ser o empregado portador do alcoolismo não é forte o bastante para o afastamento da justa causa, sendo necessário comprovar que o caso é de doença e não apenas um caso de abuso no consumo de álcool.

Sendo o alcoolismo uma doença, deve o indivíduo enfermo ser encaminhado à Previdência Social para o recebimento do auxílio-doença.

Nesta ótica, por ser o alcoolismo uma doença, soa defensável a cogitação de estabilidade provisória do indivíduo alcoolista por extensão analógica, permitida pelo artigo 8º da CLT, dos casos de vítimas de acidentes do trabalho que adquirem tal direito no retorno do auxílio-doença.

O que se propõe aqui é que o alcoolista, assim como qualquer dependente, pode ter recaídas e estar mais vulnerável a situações que alimentem essa predisposição. Em contrapartida, se o indivíduo alcoolista perceber a garantia de se retornar ao emprego após o tratamento, traz consigo uma carga de força e confiança, o que de certa maneira o deixa mais estável emocionalmente e, com isso, menos vulnerável a situações de recaídas.

E, por isso, o quão é importante essa estabilidade, pois, o indivíduo enfermo não fica inerte a sua própria sorte após o término da concessão do auxílio doença, estando ele, portanto, respaldado pela lei a continuação de seu emprego, mesmo, que ainda não perceba mais o auxílio-doença.

REFERÊNCIAS

BARNABÉ, Fernando. A problemática do alcoolismo. Disponível em: <<http://www.psicoastro.com/estudos/a-problematICA-do-alcoolismo?pg=5>>. Acesso em 12. Abr. 2013, 12h37.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 45540-40.2006.5.15.0092, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 14/9/2011, 7.^a Turma, Data de Publicação: 23/9/2011 – TST – acesso 15 maio 2013 – horário 17h16. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-91900-72.2008.5.01.0247&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAACKhAAN&dataPublicacao=09/03/2012&query=justacausaalcoolismocronico>>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 3082-89.2010.5.10.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 8/6/2011, 8.^a Turma, Data de Publicação: 10/6/2011. TST – acesso 15 maio 2013 – horário 17h16. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-91900-72.2008.5.01.0247&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAACKhAAN&dataPublicacao=09/03/2012&query=justacausaalcoolismocronico>>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 152900-21.2004.5.15.0022, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 11/5/2011, 1.^a Turma, Data de Publicação: 20/5/2011 TST – acesso 15 maio 2013. horário 17:16. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-91900-72.2008.5.01.0247&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAACKhAAN&dataPublicacao=09/03/2012&query=justacausaalcoolismocronico>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 1^a Turma – Recurso Ordinário Procedimento Sumaríssimo – Numero 01214-2002-015-10-00-8 – RECORRENTE: Smaff Corretora e Administradora de Seguros Ltda - RECORRIDO: Fernanda Leite de Oliveira – RELATORA: Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos – dia 15/05/2013 - horário 16:20. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/search?q=cache:www-dev3.trt10.jus.br/consweb/gsa_segunda_instancia.php%3Ftip_processo_trt%3DROPS%26ano_processo_trt%3D2003%26num_processo_trt%3D794%26num_processo_voto%3D23310%26data_publicacao%3D09/05/2003%26data_julgamento%3D30/04/2003%26embargo%3D%26tipo_publicacao%3DDJ+jurisprudencia+ortodoxa+&access=p&output=xml_no_dtd&client=default_frontend&proxystylesheet=metas>.

CALHAU, Lélío Braga; DOUGLAS, William; DUQUE, Flávio Granado; KRYMCHANTOWSKI, Abouch. **Medicina legal:** à luz do direito penal e processual penal.

Niterói: Impetus, 2005 *apud* SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas**. Brasília: Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 15. Abr. 2013, 16h38.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e da teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

COOK, Christopher C. H.; EDWARDS, Griffith; MARSHALL, E. Jane. **O tratamento do alcoolismo: um guia para profissionais de saúde**. Tradução de Maria Adriana Veríssimo Veronese. 3. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

_____. **O tratamento do alcoolismo: um guia para profissionais de saúde**. 4. ed. Tradução de Amarilis Eugênia Fernandez Miazzi. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2011.

GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1992.

_____. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GITLOW, Stanley E.; PEYSER, Herbert S. **Alcoolismo: um guia prático de tratamento**. Tradução: Beatriz Costa Pinto Zonari. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1991.

JORGE, Stéfano Gonçalves. **Alcoolismo e abuso do álcool**. 2001. Disponível em: <<http://www.hepcentro.com.br/alcoolismo.htm>>. Acesso em: 12. Abr. 2013, 15h21.

LIMA, José Mauro Braz de. **Alcoologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública**. Rio de Janeiro: Medbook, 2008.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba: Atlas, 1995.

MARTINS, Adalberto. **A embriaguez no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto **Direito da seguridade social**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Manual da justa causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade. **Revista LTR - Legislação do trabalho**. Vol. 68, N. 7, Julho de 2004, São Paulo.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991.

SEIBEL, Sergio D. **Dependência de drogas**. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 2010.

SIEBEL, Sergio Dario; TOSCANO JUNIOR, Alfredo. **Dependência de drogas**. São Paulo: Atheneu, 2001, p. 37 *apud* SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas**. Brasília: Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 15. Abr. 2013, 16h38

SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. **O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas**. Brasília: Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1404/1/20724433.pdf>>. Acesso em 09. Maio. 2013, 17h22.

VALIANT, George E. **A história natural do alcoolismo revistada**. Tradução de Bartira S. C. da Cunha e José Alaor dos Santos. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.